





# DOSSIER CFTC HP
# FORMATION PROFESSIONNELLE FY14 !

Le Bilan de Compétences ........ 6
Le DIF : Droit Individuel à la Formation ........ 10
Le Compte Personnel de Formation : ce qui va changer pour les salariés en 2015 ........ 21
Projets personnels de formation (longues et/ou diplômantes) ........ 23
Le Congé Individuel de Formation (CIF) ........ 24
La Période de professionnalisation ........ 28
Le DAP (Degree Assistance Program) ........ 31
La VAE : Validation des acquis de l'expérience ........ 33
En conclusion ........ 35

La formation professionnelle continue des salariés HP comprend 3 grands volets :

Les formations organisées à l'initiative d'HP dans le cadre du **plan de formation**, soumises aux dispositions prévues dans les accords nationaux de la Métallurgie. HP peut prendre en compte, dans ces formations, vos demandes individuelles.

Les formations auxquelles vous décidez de vous inscrire de votre propre initiative, à titre individuel, en utilisant votre droit au **CIF (Congé Individuel Formation).**

Les formations organisées à votre propre initiative, en accord avec HP, dans le cadre du **DIF (Droit Individuel à la Formation**) – qui sera remplacé à partir de 2015 par le **CPF (Compte Personnel de Formation**).

La formation est un pilier majeur de l'employabilité d'un salarié. Selon la politique en vigueur chez HP, le salarié est acteur de sa formation. Il doit donc avoir une implication majeure dans la construction de son propre plan de formation, en lien avec son manager.

Pour connaître les formations disponibles chez HP vous avez à votre disposition plusieurs outils :

### SABA via grow@hp

L'outil **SABA** est accessible via l'intranet grow@hp : http://grow.hp.com/Saba/Web/Main

Il s'agit là de l'ensemble des formations disponibles chez HP (France ou Etranger).

C'est notamment à travers cet outil que vous accéderez aux formations obligatoires HP.

### L'université HP

Pour la France : saluons l'heureuse initiative de la Direction Française qui a mis en place un portail spécialisé dans la formation, l' **Université HP**, dont voici le mode d'emploi :

Lien pour accéder à ce portail :

http://intranet.hp.com/country/France/pages/universiteHP.aspx (intranet)

Une fois connecté sur ce lien, vous accédez à l'écran d'accueil de l'Université HP, clair et en français, qui vous donne accès au menu principal incluant :

- L'inscription
- Les formations disponibles
- Le calendrier et les tarifs
- Les informations et contacts
- Un forum de discussion
-

#### L'inscription

Le menu « inscription » vous donne accès à 3 types de processus mis en place selon la nature des formations demandées :

- formations disponibles dans le catalogue « HP Université »

- formations présentielles en Anglais (sous conditions, notamment d'avoir suivi 6 heures de formation en ligne « Global English ») durant les 60 jours précédant la demande

- formations non disponibles dans le catalogue « HP Université ».

#### Les formations

Le menu « formations » vous donne accès au catalogue de formations disponibles via « HP Université ». Ce catalogue est organisé en arborescence déclinée à partir des différentes catégories de formations disponibles :

- formations métier
- formations développement personnel (Anglais, nouveaux embauchés, formations au féminin, communication et comportement)
- formations aux technologies HP
- formations aux technologies non HP

Pour chaque catégorie il est possible d'obtenir le catalogue détaillé des formations disponibles dans ce domaine.

Seuls bémols :

- lorsque le salarié consulte la fiche descriptive d'une formation, les dates des sessions n'apparaissent pas. Pour les connaître, il faut aller sur le menu « calendrier et tarifs » et retrouver la formation souhaitée dans le calendrier qui est un fichier conséquent à télécharger.

- lorsque le salarié consulte la fiche d'une formation, il est possible d'insérer des commentaires et de lire des commentaires postés par des collègues. Or cette partie est dotée d'une interface en Anglais (« post a comment »), idem si le salarié veut noter la formation. Il est dommage que ces éléments soient en Anglais, compte-tenu de l'effort conséquent mené pour avoir un site en Français.

### Le calendrier et les tarifs

Pour obtenir le calendrier et les tarifs des formations souhaitées, il faut télécharger le fichier complet. Il serait intéressant de pouvoir pointer directement sur une formation qui nous intéresse en utilisant par exemple son titre ou sa référence.

- les salariés HP bénéficient de remises sur les prix publics indiqués dans le calendrier. Ces remises sont accessibles dans ce menu.

### Les informations et contacts

Dans ce menu vous retrouverez les principaux contacts pour la formation (référents par BU, contacts pour le DIF, etc..), ainsi que des informations sur des sujets connexes à la formation : Focal Point Review, réseau, évolution de carrière…

### Le forum

Il s'agit là du blog « HP Université ». Sur ce point notre avis est plus mitigé, et une partie de l'interface est en anglais. Ce forum est peu actif.

En résumé, le portail «Université HP » apporte un bénéfice incontestable aux salariés de HP en France concernant l'information sur les cursus de formations disponibles.

En dehors de l'université HP, vous pouvez également trouver un grand nombre d'informations, majoritairement en anglais, sur l'espace spécialisé grow@hp :

- Dans l’onglet « MA FORMATION » vous découvrirez votre historique de formation ainsi que le catalogue des formations disponibles.

- Dans l’onglet « MES QUALIFICATIONS ET COMPETENCES » vous découvrirez et pourrez renseigner les informations relatives à vos compétences (acquises ou à développer).

*A noter que le service Formation d'HP s’appelle Workforce Development (WD).*

Plusieurs mois après l’initiative française, HP Corporate a également mis en place un portail spécialisé « HP University ». Vous trouverez sur le lien :

http://intranet.hp.com/panhp/learn/pages/index.aspx

Un ensemble d’informations en Anglais relatives à la formation et au développement chez HP, avec par exemple un catalogue de formations articulées par organisation d’appartenance (par exemple : Global Services).

Bon à savoir : certaines formations sont à distance (e-learning) et ne nécessitent pas forcément l’accord préalable de votre superviseur, si vous les prenez sur votre temps personnel. D’ailleurs les frais de formation étant désormais centralisés, le coût d’une formation proposée dans le catalogue n’est pas imputé à votre manager et donc ce ne peut être un argument pour vous refuser une formation.

## L’apprentissage en ligne (e-learning)

En apparence, il a tout pour plaire. Il est économique, fait gagner du temps et abolit les distances. Mais dans les faits, l'apprentissage en ligne n’est vraiment pas la panacée.

Chez HP, les principales formations dispensées en ligne sont les formations dites « obligatoires » et généralement adressées à la totalité des salariés HP dans le monde, telles que « Standards Of Business Conduct », une partie de ces formations étant francisée.

En outre, HP propose un programme complet de formation à l’Anglais intitulé « Global English », accessible en en ligne. Les formations en bureautique sont également proposées en ligne.

De façon générale, l’apprentissage en ligne est surtout utilisé pour des apprentissages facilement transférables tels que la bureautique, la comptabilité, les langues et l'informatique. Et moins pour se former aux techniques commerciales, au management, à la qualité ou à la sécurité.

Au vu des retours d'expériences, les salariés ont tendance à se démotiver assez vite seuls face à leur ordinateur, et ce même si l’apprentissage en ligne s’améliore en permanence pour devenir plus attrayant et interactif.

## Les autres dispositifs de formation

Au-delà du catalogue de formations HP, plusieurs dispositifs sont disponibles si vous avez un projet de développement professionnel. Les principaux d'entre eux sont :

- Le **Bilan de Compétences**
- Le **DIF** ou **Droit Individuel à la Formation** (qui sera remplacé en 2015 par le **Compte Personnel de Formation**)
- La **Période de Professionnalisation** associée au **DAP** (« **Degree Assistance Program** »), dispositif permettant de réaliser une formation diplômante avec le soutien financier de HP.
- Le **CIF** (**Congé Individuel de Formation**) : dispositif permettant de se lancer dans une formation externe à votre propre initiative, avec possibilité de financement partiel du **FONGECIF** (pour les frais de formation et le salaire).
- La **VAE** ou **Validation des Acquis de l'Expérience.**

Vous trouverez dans la suite de ce document les informations relatives à chacun de ces dispositifs.

## Le Bilan de Compétences

Site de référence HP :

http://intranet.hp.com/country/France/rh/Pages/formation.aspx

Le Bilan de Compétences vous permet de faire le point sur vos compétences, aptitudes et motivations à définir un projet professionnel et le cas échéant la mise en place d'un parcours de développement formation ou d'une procédure de reconnaissance et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Réalisé par un prestataire extérieur à HP, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut vous être proposé par HP (dans le cadre de votre plan de formation) ou mis en œuvre à votre propre initiative, dans le cadre d'un congé spécifique.

Dans la pratique, il est rare d'obtenir un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation HP, sauf situations particulières (par exemple pour les salariés en redéploiement, auxquels il peut être proposé un bilan professionnel, sorte de mini bilan de compétences, dans le cadre des actions menées pour leur permettre de retrouver un nouveau poste).

Pour réaliser un Bilan de Compétences à votre propre initiative, la meilleure solution consiste à le suivre

via le dispositif DIF (Droit Individuel à la Formation).

### Etes-vous concernés ?

Le bilan de compétences vous concerne si vous êtes désireux :

- d'analyser vos aptitudes, vos compétences personnelles et professionnelles, vos motivations
- de gérer vos ressources personnelles,
- d'organiser vos priorités professionnelles,
- d'utiliser vos atouts comme arguments de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

### Comment se déroule un bilan de compétences ?

Le bilan se déroule en 3 phases sous la conduite du prestataire que vous aurez choisi :

La phase **préliminaire** a pour objet de :

- confirmer votre engagement dans cette démarche
- définir et analyser la nature de vos besoins
- vous informer des conditions de déroulement du bilan de compétences,
- ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

La phase **d'investigation** vous permettra :

- d'analyser vos motivations et intérêts professionnels et personnels

- d'identifier vos compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer vos connaissances générales
- de déterminer vos possibilités d'évolution professionnelle.

La phase de **conclusion**, par la voie d'entretiens personnalisés, vous permettra de :

- prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation
- recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

A l'issue de cette conclusion, votre prestataire vous présentera un document de synthèse.

Durée du bilan : la durée est au maximum de 24 heures et se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Vous êtes **seul destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences** qui ne peuvent être communiquées à HP qu'avec votre accord.

### Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?

Basé sur le volontariat, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation HP (avec les réserves que nous avons mentionnées précédemment,), du DIF (droit individuel à la formation), ou d'un congé spécifique intitulé « congé bilan de compétences ».

### Le bilan de compétences via le Plan de Formation HP

Le bilan de compétences peut être inscrit dans le cadre de votre **Plan de Formation HP**, mais ne peut être réalisé qu'avec votre consentement. Sa mise en œuvre fait alors l'objet d'une convention tripartite signée par HP, le salarié ainsi que l'organisme prestataire de ce bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés, et vous disposez de 10 jours pour faire connaître votre acceptation.

Votre absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pendant le bilan, vous conservez votre rémunération et votre protection sociale habituelles. Les frais du bilan sont à la charge d'HP qui peut les imputer sur son budget « plan de formation».

### Le bilan de compétences via le DIF (Droit Individuel à la Formation)

Vous pouvez choisir de faire un bilan de compétences via le DIF (reportez-vous au paragraphe DIF pour les modalités de demandes).

Si vous êtes non cadre ou si vous êtes cadre avec au minimum 5 ans d'ancienneté chez HP et dans la limite d'un bilan de compétences tous les 5 ans, alors vous pourrez effectuer ce bilan pendant votre temps de travail (et conserver votre rémunération).

Dans les autres cas, vous devrez effectuer votre bilan hors temps de travail. Il vous appartiendra donc de poser des congés durant la période du bilan, et vous percevrez alors une allocation formation correspondant à 50% de votre salaire sur la période concernée.

### Le congé de bilan de compétences

Vous pouvez également choisir d'effectuer votre bilan de compétences via le « congé bilan de compétences » : si vous justifiez d'au moins 5 années d'activité salariée dont 12 mois chez HP, vous pouvez demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures. La demande écrite doit indiquer :

- les dates du bilan de compétences
- sa durée
- le nom de l'organisme prestataire.

La demande doit être transmise à HP au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, HP doit vous faire connaître par écrit son accord, ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (report maximum : 6 mois).

Vous pouvez présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF ou OPCA). Cet organisme est susceptible de refuser le financement de ce congé.

Vous conservez votre rémunération habituelle, versée par HP qui est remboursé par l'organisme collecteur.

La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire du bilan et l'organisme paritaire agréé (FONGECIF ou OPCA).

Un délai de franchise de 5 ans est nécessaire pour effectuer 2 bilans de compétences au sein d'une même entreprise.

Le congé de bilan de compétences est assimilé à une période de travail pour la détermination de vos droits en matière de congés payés annuels et sa durée est comptabilisée pour le calcul de l'ancienneté.

Important : les résultats du bilan sont votre propriété exclusive. Ils ne peuvent être communiqués à HP ou à toute autre personne qu'avec votre accord.

### Vous êtes salariés en CDD : avez-vous accès au congé de bilan de compétences ?

Si vous êtes en CDD, le congé de bilan de compétences vous est ouvert si vous remplissez les conditions suivantes :

- justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.

Vous pouvez par ailleurs obtenir de l'organisme collecteur (FONGECIF ou OPCA), une rémunération d'un montant égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD.

### Où ferez-vous votre bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est une prestation réalisée par des prestataires spécialisés, extérieurs à HP.

La liste des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, certains OPCA de branches) est disponible à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle) ou dans les agences locales pour l'emploi (ALE). HP met à votre disposition une liste de prestataires référencés.

La liste des prestataires référencés par HP est disponible dans la rubrique « bilan de compétences » sur le lien suivant : http://intranet.hp.com/country/France/rh/Pages/formation.aspx.

Les prestataires actuellement référencés par HP sont les suivants (cette liste est susceptible d'évoluer à tout moment) : APEC et RIGHT MANAGEMENT

**APEC** : cible les cadres et non cadres. 46 centres en France. Différentes prestations sont proposées:

Bilan de Compétences (standard), durée 17 heures ; rendez-vous carrières : durée 10 heures ; bilan d'orientation en groupe, durée 6 jours ; bilan professionnel, durée 24 à 30 heures.

**RIGHT MANAGEMENT** : présent sur Paris – Grenoble – Lyon – Sophia. Prestataire très orienté vers l'accompagnement de la mobilité. Différentes prestations sont proposées :

Bilan projet (classique), durée 16 heures ; bilan Stratégie de Carrière (BSC) pour les managers, durée 20 heures ; Bilan senior « lignes d'horizon » pour les salariés de 45 ans et + qui souhaitent mener une réflexion sur leur 2$^{nde}$ partie de carrière et planifier leur avenir, durée 14 heures.

Nous vous conseillons de contacter au moins ces deux prestataires afin de sélectionner celui qui vous correspond le mieux.

Dans le cadre du DIF, si l'employé demande un autre prestataire (certains sont très coûteux), la DRH se réserve la possibilité de réorienter sur ces prestataires.

# Le DIF : Droit Individuel à la Formation

Attention à votre compteur DIIF Time & Labor : êtes-vous au maximum (120 heures pour les cadres, 132 heures pour les non cadres ?

Attention, si vous voulez faire un DIF en fin d'année calendaire, votre dossier de demande devra parvenir à HP avant le 16 octobre.

Le DIF vous permet de vous constituer un capital de formation de 120 heures par an, cumulable dans la limite de 120 heures si vous êtes cadre et, grâce à l'accord DIF HP, de 132 heures pour les salariés non cadres (acquises à raison de 22 heures par an), pour suivre une formation réalisée en dehors ou pendant le temps de travail selon le type de formation choisie.

Si vous êtes salarié chez HP depuis 6 ans au moins, vous bénéficiez actuellement d'un crédit de 120 heures DIF (132 si vous êtes non cadre) si vous n'en avez jamais fait usage.

Pour connaître le crédit d'heures dont vous bénéficiez, connectez-vous sur Time & Labor et consultez le solde de votre compteur temps, rubrique « formation »).

La responsable du DIF chez HP (HPF et HP CCF) est Sylvie FAISSOLLE

(mail : sylvie.faissolle@hp.com – tél : 01.47.29.66.97)

## Le DIF : de quoi s'agit-il ?

Depuis le 1er janvier 2005, pour tout salarié en CDI depuis plus d'un an, le Droit individuel à la Formation est un dispositif qui permet de bénéficier d'un capital individuel de 20 heures de formation par an, cumulable sur 6 ans (22 heures si vous êtes non cadre, dans le cadre de l'accord DIF en vigueur chez HP). Si vous n'avez jamais exercé votre droit au DIF et que vous êtes salarié chez HP depuis 6 ans, vous bénéficiez donc d'un crédit de 120 heures de formation (132 heures si vous êtes non cadre). A 120 heures (132 heures si vous êtes non cadre), le compteur se bloque et vous commencez donc à ne plus gagner 20 (22 si vous êtes non cadre) heures de droit à la formation par an. D'où l'importance de commencer à utiliser ce droit sans attendre le dernier moment pour qu'il se reconstitue au fil des ans.

## Comment se déroule le DIF et qui paie quoi ?

Les frais de formation (formation + frais de transport et d'hébergement) sont remboursés. Si vous posez des jours de congés pour suivre une formation DIF hors temps de travail, vous bénéficiez en plus d'une indemnité (allocation formation) équivalente à 50 % de votre salaire sur la période de formation !

Vous devez faire votre demande de formation DIF sur le portail spécifique « Place de la Formation » mis à votre disposition par HP : http://www.placedelaformation.com.

Connectez-vous grâce à l'identifiant et au mot de passe que vous avez reçu par email lors du lancement de ce portail.

Si vous avez perdu ces informations, votre identifiant étant votre adresse email HP, vous pouvez demander un nouveau mot de passe sur l'écran de connexion.

### Pour quelles catégories de formation ?

Le DIF permet de suivre des formations de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou des formations qualifiantes. Aucun sujet de formation n'est formellement exclu par la loi.

*A noter :* **Tout salarié de plus de 50 ans peut mobiliser de plein droit ses heures de DIF.** Les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors se rapportant au DIF suppriment la possibilité pour un employeur de refuser au salarié de 50 ans et plus d'utiliser ses heures de DIF (par dérogation aux dispositions de l'ANI relatives au désaccord sur le choix de la formation durant deux exercices civils consécutifs). Le texte parle d'un abondement « de plein droit ». La nature de la formation doit bien entendu répondre aux critères.

Il convient de bien différencier les besoins en formation car le DIF ne se substitue en aucun cas au plan de formation HP.

A/ Les actions du **plan de formation** sont réalisées **à l'initiative d'HP**.

Elles permettent d'assurer :

- votre adaptation à la tenue de votre emploi,
- la réalisation des missions professionnelles qui vous sont confiées dans le cadre de votre emploi.

Il s'agit donc :

- des actions permettant d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à la bonne tenue du poste de travail actuel ou tel qu'il va évoluer dans l'année (et donc nécessaires à l'atteinte de vos objectifs annuels).
- des actions d'adaptation aux changements mis en œuvre par HP (investissements dans de nouveaux outils, nouvelles technologies …),
- des actions dans le cadre d'un repositionnement professionnel,
- des actions liées à une prise de poste ou une mobilité professionnelle,
- des formations qualifiantes liées à l'exercice du métier chez HP, notamment celles qui mènent à une certification.

B/ Les actions relevant du **DIF** sont réalisées à **votre propre initiative**, avec **l'accord d'HP**.

Elles doivent vous permettre de consolider votre emploi et vos compétences en lien avec les métiers d'HP dans un objectif de formation « tout au long de la vie professionnelle ».

HP peut refuser une demande mais la seule raison qui peut être invoquée concerne le choix de l'action de formation.

Les éléments détaillés dans la suite du dossier reprennent à la fois les éléments légaux du dispositif DIF mais également les bénéfices de l'accord DIF qui a été signé le 8 juin 2011 par la CFTC HPF et le 23 juin 2011 par la CFTC HPCCF pour une durée de 3 ans.

## Salariés bénéficiaires et modalités d'acquisition

Conditions standards d'attribution du DIF :

Etre salarié et avoir un an d'ancienneté au minimum.

Pour les salariés à temps partiel, le droit au DIF est calculé au prorata temporis.

Si vous êtes salarié en CDD, vous bénéficiez d'1 heure 30 de DIF par mois, exerçable durant la durée du CDD (hors contrats de professionnalisation et d'apprentissage), quelle que soit votre ancienneté chez HP.

Si vous êtes salarié en CDI à temps plein, votre compteur d'heures DIF s'incrémente de 20 heures par an.

Conditions spécifiques HP :

Si vous êtes non cadre, grâce à l'accord DIF HP, vous bénéficiez désormais de 2 heures supplémentaires par an. Votre compteur DIF bénéficie donc d'une incrémentation de 22 heures par an (vs 20 heures en standard), dans la limite d'un compteur cumulé de 132 heures au bout de 6 ans (vs 120 heures en standard). Nous considérons que cette mesure est bénéfique pour les salariés concernés dans la mesure où ce petit coup de pouce leur permet d'accéder à des cursus de formation plus conséquents. Les 10 années écoulées ont démontré que ce sont les salariés non cadres qui souffrent le plus de suppressions de postes et de difficultés de reclassement lors de chaque PSE. Hélas, dans la pratique, peu voire pas de salariés non cadres ont la possibilité de faire usage de ce crédit d'heures supplémentaires.

**Elargissement de la notion de « bénéficiaire » du DIF** : l'accord de Branche de la Métallurgie du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle (article 14) prévoit l'ouverture intégrale des droits au DIF pour les salariés en congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, de congé parental d'éducation. Grâce à l'accord DIF HP, cette ouverture est étendue à une nouvelle catégorie de salariés en situation de retour d'emploi : les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée en longue maladie (i.e absents pour maladie pendant plus de 6 mois consécutifs, HP ne leur versant plus de salaire) justifiant d'un an d'ancienneté.

Ces heures peuvent être exercées à compter de la reprise d'activité.

Mesure particulière pour les salariés exerçant un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical

Si vous êtes dans cette situation, vous bénéficiez d'un capital DIF supplémentaire de 21 heures, renouvelable tous les 4 ans, pour suivre une action de formation nécessaire à l'exercice de votre mandat. Cette action ne s'impute pas sur votre compteur d'heures DIF standard et peut avoir lieu pendant ou hors du temps de travail. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50€ de l'heure ; une prise en charge préférentielle par l'OPCAIM est prévue.

## Quelles sont les formations éligibles au DIF ?

Catégories de formation concernées

- Elargissement et acquisition d'une qualification
- Elargissement du champ professionnel d'activité
- Adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du  système de production et des technologies.
- Spécialités précisées dans l'accord de branche de la Métallurgie du 20 juillet 2004
- Technologies industrielles, fondamentales et de transformation
- Transformations chimiques et apparentées
- Energie et génie climatique
- Autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations
- Génie civil et construction
- Assemblage et maintenance des équipements
- Transport, manutention, magasinage
- Achat, vente, négociation commerciale, marketing
- Finances, comptabilité, gestion
- Ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale
- Secrétariat, bureautique, informatique de gestion
- Informatique, traitement de l'information et réseaux
- Communication et information
- Prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions de travail
- Environnement, risques industriels
- Développement personnel, alphabétisation
- Développement des compétences linguistiques.

Les actions de formation dans le cadre du DIF sont réalisées après accord de l'employeur, à l'initiative du salarié. Il est plus que recommandé d'aborder le DIF dans le cadre de votre plan de développement.

## Votre DIF, pendant ou hors temps de travail ?

Grâce à l'accord DIF HP, et cela représente pour nous l'apport essentiel de ce dernier, les salariés HP peuvent choisir d'exercer leur droit au DIF pour effectuer un certain nombre de formations pendant le temps de travail. En outre, les dispositions de l'accord DIF HP élargissent le champ d'accès à de nouvelles catégories de formation, qui n'étaient pas mentionnées dans l'accord de branche de la Métallurgie.

### Formations DIF pouvant être effectuées pendant le temps de travail

Le point majeur de l'accord DIF HP réside à nos yeux dans les dispositions permettant aux salariés HP de pouvoir exercer leur DIF pendant le temps de travail sous certaines conditions, alors que, faute d'accord d'entreprise, l'accord national de branche de la métallurgie prévoit que le DIF s'exerce exclusivement hors temps de travail (accord du 20 juillet 2004, article 18).

La CFTC HP avait demandé avec insistance que le choix d'effectuer son DIF pendant ou hors temps de travail soit laissé à l'initiative du salarié, quelle que soit la formation choisie. La direction a refusé d'accorder cette possibilité et continue à maintenir une distinction selon les catégories de formation pouvant être suivies pendant ou hors temps de travail. Néanmoins, grâce à l'accord DIF HP, les salariés

HP peuvent suivre leur DIF **pendant leur temps de travail**, s'ils le souhaitent, à condition que la formation choisie entre dans les domaines suivants :

- Les métiers, par exemple : la vente, la gestion de projet, la négociation, le marketing, la technique, la finance, le juridique… *(en dehors des formations d'adaptation au poste de travail, qui relèvent exclusivement du plan de formation HP du salarié concerné)*
- Les formations bureautiques approfondies
- La sécurité et la santé au travail hors formation légale (ex : stage de conduite sécuritaire)
- Le bilan de compétences pour les salariés non cadres, ainsi que pour les cadres ayant au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans la limite d'un bilan de compétences tous les 5 ans (à noter : si la démarche bilan de compétences est initiée par HP, alors elle relève du plan de formation du salarié concerné)
- Les compétences en communication par exemple la prise de parole en public ou les techniques d'argumentation
- L'acquisition de compétences en organisation personnelle telles que la gestion du temps.
- L'Anglais (objet d'un paragraphe spécifique dans la suite de ce texte)

**A noter :**

Les formations DIF accessibles pendant le temps de travail peuvent également être prises hors temps de travail si vous en faites la demande expresse par écrit.

L'allocation formation (50% de votre rémunération), n'est pas versée si vous effectuez votre DIF pendant le temps de travail ; vous percevez alors votre rémunération habituelle.

### Autres formations éligibles au DIF, accessibles hors temps de travail :

- Les autres langues étrangères que l'anglais : la direction a refusé notre demande de permettre aux salariés de suivre ces formations pendant le temps de travail, sachant qu'il sera toujours possible d'examiner des situations particulières et de faire des exceptions
- L'employabilité et le changement (construction d'un projet professionnel ou personnel, la valorisation de son parcours professionnel, le développement d'un projet de création d'entreprise…)
- L'organisation de la vie après le travail pour les seniors : la CFTC a d'ailleurs obtenu un assouplissement des clauses restrictives pour ce type de formation.
- La préparation à une activité au sein d'une structure associative (formation professionnelle reconnue)
- La formation dite de « préparation à la transition de l'emploi à la retraite »
- La préparation à une activité au sein d'une structure syndicale (formation professionnelle reconnue)
- La formation de type reconversion professionnelle, pour les salariés âgés de 57 ans révolus)
- Les compétences comportementales de type développement personnel, par exemple : l'affirmation de soi, la programmation neuro-linguistique ou l'analyse transactionnelle.
- Le bilan de compétences pour le salarié cadre ayant moins de 5 ans d'ancienneté, sachant si ledit bilan a été initié par HP, alors il relève du plan de formation du salarié concerné

Cette liste est non exhaustive.

### Mesure particulière en faveur des cadres en forfait jour désireux de suivre leur DIF hors temps de travail :

Si un salarié cadre en forfait jour décide de suivre une formation DIF d'une durée inférieure ou égale à 2 heures par jour, alors celle-ci peut être considérée comme formation « hors temps de travail » ; idem si l'action de formation débute à ou après 18 heures. Dans ce cas le salarié n'a pas à poser de période d'absence, et il percevra en outre l'allocation formation (= 50% du salaire équivalent au nombre d'heures passées en formation DIF) qui est réservée aux salariés choisissant d'effectuer leur formation DIF hors temps de travail.

A l'instar de cette mesure, le salarié cadre en forfait jour qui effectue une formation DIF d'une durée supérieure à 2 heures et inférieure ou égale à 6 heures par jour, peut considérer que cette formation est prise « hors temps de travail » à condition d'enregistrer ½ journée d'absence.

### Formations à l'Anglais : dispositions spécifiques

Grâce à l'accord DIF HP, le cadre des formations à l'Anglais est clarifié.

Rappel important ! HP a la responsabilité de mettre en œuvre, dans le cadre du plan de formation de chaque salarié, les formations d'Anglais relevant de l'adaptation au poste de travail (autrement dit, de

mettre en œuvre les formations nécessaires pour que chaque salarié ait un niveau suffisant pour exercer son métier dans de bonnes conditions).

Dans la pratique, HP oriente prioritairement les salariés ayant besoin d'une formation à l'Anglais dans le cadre de leur plan de formation, vers le programme « Global English » qui s'effectue via le WEB. Et en complément, l'Université HP propose des formations en présentiel aux salariés ayant effectué au minimum 6 heures de formation « Global English » dans les 60 jours précédents.

Dans le cadre de l'accord DIF, HP a choisi l'échelle d'évaluation du niveau d'Anglais CECR « Cadre Européen Commun de Référence » adoptée par le Conseil de l'Europe. La formation en Anglais des salariés ayant un niveau inférieur à B2 relève du plan de formation HP.

Les tests d'évaluation du niveau d'Anglais sont pris en charge par le plan de formation HP dans les limites suivantes : 1 test tous les 2 ans par employé, et pour un maximum de 25% de l'effectif de chaque Business Unit par année fiscale. Pour toute information concernant ce test, contactez Sylvie Faissolle.

Dans le cadre de l'accord DIF HP il est possible de choisir d'effectuer vos formations DIF à l'Anglais pendant ou hors temps de travail (avec accord du manager).

Sont éligibles au DIF la préparation et le passage des tests officiels (par exemple les tests du Cambridge ou le TOEIC).

Il est possible d'effectuer des stages en immersion (à l'étranger ou en France) : Cela est réservé aux salariés ayant un niveau B2 minimum, prise en charge financière par HP plafonnée à 3500€, une immersion au maximum tous les 3 ans, prestataire approuvé par HP.

### DIF et périodes de professionnalisation : Possibilité d'anticiper les droits au DIF

Grâce à l'accord DIF HP, les salariés en période de professionnalisation n'ayant pas atteint le plafond maximum de leurs droits au DIF, pourront demander à bénéficier d'une anticipation de leurs droits au DIF dans la limite du plafond (120 heures pour les cadres, 132 heures pour les non cadres) pendant ou hors temps de travail.

### Acceptations prioritaires de demandes

A défaut d'accord, il n'existe pas de priorités d'accès au DIF pour certaines catégories de personnel (non cadres, seniors.), dont l'employabilité est un enjeu majeur. En outre, il n'est pas possible d'anticiper les droits au DIF.

L'accord DIF HP énonce des priorités dans l'accès au DIF si vous faites partie d'une catégorie de personnel pour laquelle la formation est un enjeu majeur :

=> Acceptations prioritaires de demandes de DIF pour certaines catégories de personnel :

1. les non-cadres

2. les seniors (salariés ayant 45 ans ou plus)

3. les salariés handicapés

4. les retours de congés maternité et d'adoption

5. les salariés de retour de LOA après une absence d'une durée supérieure à 6 mois

Remarque: dans la pratique, nous n'avons pas eu connaissance de recours à l'établissement de priorités sur les demandes, le nombre de demandes de DIF étant jusqu'à présent resté modéré au regard de l'effectif HP en France.

## Modalités d'organisation des demandes

Vous pouvez faire votre demande de DIF à tout moment dans l'année, sachant que vous devez déposer votre demande au moins 2 mois avant le début de la formation.

Sachez également que si votre demande de DIF parvient à HP après le 16 octobre, la formation ne pourra débuter avant le 2 janvier de l'année suivante (afin de permettre à HP d'obtenir les financements éventuels auprès de l'OPCAIM).

Conformément à la législation, HP doit répondre dans un délai d'un mois suite à la réception de votre demande de DIF. Un éventuel refus sera écrit et motivé.

## Possibilité de recours en cas de refus

Dans le cadre de l'accord DIF HP, en cas de refus de votre demande de DIF, vous avez la possibilité de faire un recours auprès de la Commission Formation de votre société d'appartenance, dans un délai d'un mois suivant la date du refus. La Commission Formation de votre CE pourra émettre une recommandation motivée à la DRH. En cas de désaccord de la DRH avec la recommandation émise par la Commission, la DRH restera décisionnaire au final. Vous recevrez une réponse dans le mois suivant votre recours.

## Portabilité de vos heures DIF si vous quittez HP

**En cas de départ d'HP ouvrant droit à l'assurance chômage** (donc dans la pratique si vous quittez la société HP dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement, à l'exception de la faute lourde) vous pouvez bénéficier du reliquat de droits acquis au titre du DIF, de 2 façons différentes :

- Vous pouvez demander à utiliser vos heures chez HP, avant la fin de votre préavis, en faisant une formation pour laquelle vous devrez avancer les frais et que vous pourrez vous faire rembourser après envoi des documents officiels (convention de formation, facture acquittée,..) à hauteur d'un montant

forfaitaire de 9,15€ de l'heure, soit 1098€ pour les salariés ayant 120 heures dans leur compteur DIF. Lors de votre demande vous devrez préciser qu'il s'agit d'un licenciement.

- Sinon, lors du départ d'HP, les Ressources Humaines vous remettront un courrier attestant de vos heures de DIF non utilisées et par conséquent « portables » chez votre nouvel employeur. Vous pourrez alors, dans les 2 ans, demander à votre nouvel employeur une formation au titre de ces droits, elle vous sera remboursée à hauteur de 1098€ maximum.

**En cas de départ d'HP en PDAV** : jusqu'à la veille de votre départ, vous pouvez demander à bénéficier d'une formation au titre du DIF, en effectuant votre demande via le portail « Place de la Formation ». HP acceptera votre demande, et ce quelle que soit la nature de la formation choisie. Quels que soient le coût la durée de la formation choisie, HP financera cette formation à hauteur de 9,15€ x nombre d'heures disponibles dans votre compteur DIF (soit 1099€ si vous avez 120 heures). Vous aurez à régler à HP, via Place de la Formation, le reliquat éventuel du coût de la formation choisie.

### Portabilité de vos heures DIF chez HP si vous venez d'une autre société

Si vous avez été embauché chez HP voici moins de 2 ans, vous pouvez vous former grâce à la portabilité de vos heures DIF acquises chez votre précédent employeur.

Mais attention : cette enveloppe expire au 2ème anniversaire de votre arrivée chez le nouvel employeur, en l'occurrence HP.

Explication : comme indiqué précédemment, lorsque vous quittez une entreprise et que votre départ ouvre droit à l'assurance chômage (licenciement à l'exclusion de la faute lourde, ou rupture conventionnelle), l'employeur émet un certificat de travail sur lequel il convertit les heures DIF non consommées en enveloppe financière (actuellement : 9,15€ par heure de DIF non consommée, donc au maximum 1098€ si vous aviez un compteur complet, soient 120 heures) en précisant l'organisme collecteur détenant les fonds auprès duquel le nouvel employeur pourra les utiliser.

L'utilisation de cette enveloppe s'appelle la portabilité du DIF. Vous pouvez donc demander à en bénéficier si vous avez été embauché récemment chez HP et si vous avez des droits ouverts.

### Quelques points clés à connaître

- Votre nouvel employeur est en droit d'accepter ou de refuser la portabilité de votre DIF. Dans la pratique, HP a décidé d'accepter la portabilité du DIF pour plusieurs salariés qui en ont fait la demande officielle. Dans tous les cas, si votre nouvel employeur refuse la portabilité de votre DIF, l'OPCAIM pourra en assurer le financement (pour la Métallurgie : il s'agit de l'organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle) si l'action de formation que vous demandez entre dans les priorités de formation de la branche Métallurgie.

- Démarrez la procédure au moins 4 à 5 mois avant le second anniversaire d'entrée chez HP (pour avoir le temps de faire face aux multiples rebondissements possibles).

- Obtenez un devis ou proposition commerciale de l'organisme formateur, comparez-le au budget DIF portable. Votre manager peut accepter de financer l'éventuel complément nécessaire au financement de la formation (obtenez dans ce cas un accord formel par mail). Le cas échéant, vous pourrez vous-même financer le complément.

- Faites votre demande de DIF au plus tard 2 mois avant la date de la formation (obligation légale ou procédure HP).

- Vérifiez soigneusement le bon déroulement du processus, n'hésitez pas à poser des questions, archivez les échanges de mails et conversation de messagerie instantanée via Microsoft Office Communicator car cela peut vous rendre service ultérieurement.

- Dans TimeLabor, renseignez le code TRNG (et non pas TRGEX ni TRGIN) sur les jours de formation concernés. Ainsi les heures DIF acquises chez votre nouvel employeur (HP), ne seront pas décrémentées. Ces trois compteurs sont en heures, indépendamment de la mesure du temps de travail du contrat de travail.

- Au besoin, vérifiez l'éventuel impact sur le bulletin de paye (si vous avez effectué votre formation hors temps de travail, vous avez le droit à une allocation formation correspondant à 50% de votre salaire sur la période concernée. Si vous avez effectué votre formation pendant le temps de travail, vous êtes rémunéré normalement mais vous n'avez pas droit à cette allocation formation).

- Une idée de formation sympa (si le délai court et que vous n'avez pas d'idée) pour récupérer 4 points de permis en 2 jours : le Préventis (Pro) de Centaure http://www.Centaure.com

## Mode d'emploi du DIF

HP a passé un accord avec l'organisme «Place de la Formation » afin de simplifier le processus de demande de DIF.

Comment ça marche ?

Le salarié effectue sa demande via la plateforme centralisée « **Place de la Formation** ».

**« Place de la Formation** » réceptionne la demande, envoie un accusé de réception au salarié et demande la décision d'HP

HP accepte la demande

« **Place de la Formation** » met en oeuvre le processus de remboursement auprès de l'OPCAIM, et facture HP sur la part restant à charge de l'employeur

Le salarié saisit une demande d'achat via Smartbuy en faveur de « Place de la Formation »

Le salarié saisit les heures de formation dans TAL

« Place de la Formation » met en place le processus administratif auprès de l'organisme de formation ad-hoc

### Ce que nous pensons de l'accord DIF

Nous, représentants de la CFTC HP, avions signé l'accord DIF, considérant que l'ensemble de ces mesures apporterait aux employés des possibilités étendues d'accès à la formation ainsi qu'au développement personnel et professionnel. A défaut d'accord DIF HP, les conditions d'exercice du DIF seraient demeurées minimales et cantonnées aux dispositions standards de la Métallurgie (DIF hors temps de travail, etc..).

La signature de l'accord DIF a permis d'élargir les possibilités d'accès à la formation des salariés HP. En complément, la mise en œuvre du portail « Place de la Formation » a levé un certains nombres de freins en allégeant substantiellement le processus d'inscription car, à l'origine, le DIF souffrait d'une lourdeur administrative coercitive.

Ceci étant, le recours au DIF est encore loin d'être optimal. En effet, nombre de salariés se heurtent à l'opposition de leur manager, et ce d'autant plus si le manager est étranger. Les raisons invoquées sont diverses et variées, coûts, nature de formation, gestion de priorités... Il faut parfois se montrer bien persévérant pour parvenir à obtenir gain de cause ! Et nous attendons de la direction une communication claire et assidue auprès des salariés et des managers pour encourager le recours à ce dispositif, qui va vivre de profondes mutations en évoluant vers le compte personnel de formation, qui remplacera le DIF dans le cadre de la mise en œuvre du nouvel accord sur la formation continue.

## Le Compte Personnel de Formation : ce qui va changer pour les salariés en 2015

L'accord sur la formation professionnelle prévoit la création d'un compte personnel de formation qui suivra les salariés tout au long de leur carrière.

A partir du 1er janvier 2015, le DIF sera remplacé par un tout nouveau dispositif, le Compte Personnel de Formation (CPF), qui suivra le salarié tout au long de sa carrière, même lors des périodes de chômage ou s'il change d'emploi.

Le CPF pourra être ouvert dès l'âge de 16 ans et sera alimenté lors des périodes de salariat : 20 heures de formation seront créditées sur le compte de la personne chaque année pendant les 6 premières années, puis 10 heures par an pendant les 3 années suivantes, à hauteur de 150 heures maximum sur 9 ans (contre 120 heures sur 6 ans pour le DIF).

Les heures de DIF non consommées seront transférées sur le CPF dès janvier 2015. Le CPF pourra aussi être abondé par l'employeur (ou Pôle Emploi).

Autre changement : alors que le DIF pouvait donner l'accès à tout type de formation, à condition que la demande soit acceptée par l'employeur, dans le dispositif CPF les formations éligibles seront obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme. Cela va donc limiter le choix pour le salarié.

La mobilisation du CPF relèvera de l'initiative du salarié, mais il devra demander l'accord à son employeur s'il souhaite effectuer sa formation sur son temps de travail.

**Pour tous renseignements auprès de la CFTC HP, contactez nos spécialistes :**

Anne-Sophie Deletombe (anne-sophie.deletombe@hp.com), tél : 06.72.99.25.11

Patrick Cohen (patrick.cohen@hp.com), tél : 06.72.99.26.77

Pierre Treille (pierre.treille@hp.com) tél : 04.76.14.49.51

Jean-Louis Turlier (jean-louis.turlier@hp.com), tél : 02.48.27.35.60

## Projets personnels de formation (longues et/ou diplômantes)

Si, dans le cadre d'un projet de vie, vous souhaitez vous absenter de votre poste de travail pour suivre la formation de votre choix (par exemple dans le cadre d'un projet de changement de métier), alors le **CIF** (**Congé Individuel Formation**) est fait pour vous. Vous en trouverez tous les détails ci-après.

Dans le cadre de votre développement, vous pouvez également envisager de suivre une formation de votre propre initiative en dehors du dispositif **CIF,** et solliciter HP pour une participation à la prise en charge de cette formation.

Dans le cas où cette formation présente un intérêt pour HP, la société peut décider de prendre en charge une partie de cette formation. Cette prise en charge peut se faire :

- en vous conseillant sur les solutions possibles,
- en vous autorisant à suivre une partie de la formation sur votre temps de travail,
- ou en finançant une partie des frais pédagogiques.

Les modalités de prise en charge sont décidées en commun par le superviseur et l'employé.

Le Département Formation/Développement est informé de ces modalités.

Pour soutenir vos projets, il existe un dispositif légal en France, la « période de professionnalisation », ainsi qu'un programme mondial HP de financement de formations diplômantes, le « **DAP** (**Degree Assistance Program** »). Ces deux dispositifs peuvent être combinés pour vous permettre de mener à bien votre projet.

Pour toute information concernant vos projets de formation longue, contactez Sylvie Faissolle, sylvie.faissolle@hp.com, votre interlocutrice RH, qui pourra vous informer et vous aider à formaliser votre projet.

# Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le CIF est le droit de vous absenter de votre poste de travail pour suivre des actions de formation pour vous qualifier, évoluer ou vous reconvertir. Le CIF est à l'initiative du salarié et s'effectue indépendamment du plan de formation HP. Sous certaines conditions, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge de votre rémunération et des frais liés au congé auprès du FONGECIF de votre région.

## Le CIF, pour quelle durée ?

Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1200 heures pour un stage à temps partiel. La durée minimale d'un CIF est de

30 heures, néanmoins le CIF a pour vocation de permettre la mise en œuvre de projets nécessitant une formation longue.

La formation peut se dérouler en plusieurs temps, sur une durée de 3 ans maximum.

Le CIF permet également de préparer et passer un examen.

## Pouvez-vous bénéficier d'un CIF ?

Si vous êtes en CDI vous devez justifier d'une activité professionnelle de 2 ans (consécutifs ou non), dont 12 mois chez HP

Si vous êtes titulaire ou ancien titulaire d'un CDD vous devez justifier :

De 24 mois d'activité salariée durant les 5 dernières années dont : 4 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois

Ou

De 6 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 22 derniers mois.

Les conditions d'ouverture du CIF CDD déjà existantes sont conservées.

Un délai de franchise entre 2 CIF doit être respecté. Il est calculé en fonction de la durée du CIF précédent.

## Démarches à accomplir auprès d'HP

Vous devez effectuer une demande d'autorisation d'absence, dont la durée est égale à celle nécessaire pour suivre la formation, auprès du service HR Operations, 5 avenue Raymond Chanas, 38053 Grenoble

par LRAR, 4 mois avant le début de la formation si celle-ci excède 6 mois, sinon 2 mois avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois.

Veillez à indiquer avec précision :

- L'intitulé de la formation
- Sa date d'ouverture
- Sa durée
- L'organisme qui la réalise.

HP doit répondre dans les 30 jours. Passé ce délai, l'accord de HP est tacite. HP ne peut pas s'opposer à votre départ en formation si vous remplissez les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et respectez la procédure de demande d'autorisation d'absence. HP peut toutefois reporter votre départ de 9 mois maximum si les conditions suivantes sont remplies :

- Les seules raisons de refus que HP peut invoquer sont :
    - Le pourcentage des personnes absentes simultanément dans le cadre du CIF est supérieur à 2% (hypothèse très peu probable, au vu de notre expérience !)
    - Votre départ en formation empêche le bon fonctionnement de l'entreprise.
- Pour que cette demande de report soit valide, HP doit impérativement suivre les règles de forme suivantes :
    - Pour être valide, un tel report doit impérativement vous être signifié dans les 30 jours qui suivent la réception de votre demande de congé.
    - Il ne peut vous être notifié qu'après consultation du CE
    - La durée maximale du report est de 9 mois

En cas de différend entre HP et vous, l'inspecteur du travail peut être saisi par HP ou vous-même, et pris pour arbitre.

### Qui finance le CIF ?

Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés par l'Etat : il s'agit notamment des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région).

Vous devez vous adresser, pour bénéficier d'une prise en charge financière, à l'organisme FONGECIF de votre région. Chaque organisme définit ses propres règles de procédure de demande de financement : vous avez donc intérêt à vous adresser le plus tôt possible à votre FONGECIF pour retirer un dossier et disposer des renseignements nécessaires à sa constitution (prévoyez de le retourner dûment complété environ 3 mois avant le début de votre formation).

### Quels frais peuvent être pris en charge ?

En cas d'acceptation Le FONGECIF peut prendre en charge, dans l'ordre de priorité :

- La rémunération (maintien total ou partiel de votre salaire (suivant le taux de remboursement accepté par cet organisme). Dans ce cas, la rémunération qui vous est accordée vous est versée par HP, qui se fait rembourser par le FONGECIF
- Le coût de la formation (à la charge totale ou partielle de cet organisme, suivant le taux de remboursement accepté par lui)
- Les frais de transport
- Les frais d'hébergement.

HP verse une cotisation annuelle au FONGECIF, mais n'a aucune obligation de participer directement au financement de votre congé. Vous pouvez néanmoins vous adresser à HP pour obtenir, soit un financement complémentaire à la prise en charge décidée par le FONGECIF, soit le financement total ou partiel d'un CIF qui ne pourrait être pris en charge par le FONGECIF.

En cas de refus par le FONGECIF, vous avez la possibilité de prendre un CIF non rémunéré. Dans cas, c'est à vous de financer les frais de formation et vous ne percevrez aucun salaire. Il sera donc nécessaire de souscrire à une mutuelle et une assurance vie personnelles avant la date de votre départ en formation.

### Comment est assurée votre rémunération pendant le CIF ?

Pendant le CIF, vous conservez votre statut de salarié HP, mais, comme indiqué ci-dessus, vous ne bénéficiez pas par défaut, du maintien automatique de votre rémunération. Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits aux congés payés. Vous conservez donc l'intégralité des droits auxquels vous pouvez prétendre du fait de votre ancienneté chez HP, par exemple les primes (congés d'ancienneté, primes d'ancienneté) associées. Si vous êtes en CIF, vous restez électeur et éligible aux élections professionnelles.

Vous continuez à bénéficier des remboursements de frais médicaux et de la prévoyance.

A votre retour, HP doit vous réintégrer dans votre emploi antérieur (soit dans votre département d'origine, soit sur un poste similaire assorti d'un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

### Si vous êtes en CDD, pouvez-vous bénéficier d'un CIF ?

Oui, sous les conditions suivantes :

Vous devez avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ;

Dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois. Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD. L'action de formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du CDD. Cependant, à votre demande, la formation peut être suivie, après l'accord de HP, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

Vos démarches en pratique :

- Demandez l'autorisation d'absence à HP en respectant les délais
- Retirez le dossier auprès du FONGECIF
- Complétez les différents volets du dossier et adressez-le à :

  Sylvie FAISSOLLE

  4 avenue Pablo Picasso

  92000 Nanterre

- Adressez la réponse du FONGECIF à Sylvie FAISSOLLE
- En cas d'acceptation : envoyez l'attestation de présence mensuelle et la copie du bulletin de salaire à Sylvie
- En cas de refus : informez Sylvie de votre décision sur la suite du projet.

Pour en savoir plus sur les modalités HP concernant le **Congé Individuel Formation** :

*http://hrcms01.atl.hp.com:6710/public/pages/_checklist/fr_FR/general_task_checklistpage_0049.htm*

# La Période de professionnalisation

Cette période a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en CDI, notamment ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés de 45 ans et plus et disposent d'une ancienneté minimum d'1 an de présence dans leur entreprise.

## Etes-vous concernés ?

Ce dispositif s'adresse aux salariés suivants, présents dans l'entreprise et titulaires d'un CDI :

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et de l'organisation du travail,
- Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus et disposant d'une ancienneté minimum d'1 an de présence dans leur entreprise,
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental,
- Salariés handicapés.

Plus spécifiquement, l'accord national de branche de la métallurgie prévoit que les salariés se trouvant dans une ou plusieurs des situations suivantes, sont prioritaires pour ce dispositif :

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et de l'organisation du travail et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé,
- Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus et disposant d'une ancienneté minimum d'1 an de présence dans leur entreprise, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans,
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption,
- Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental,
- Salariés handicapés.
- Salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

## Objet de la période de professionnalisation

Acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court et moyen terme et devant également :

- soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle,

Participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de la branche professionnelle dont relève HP (Métallurgie).

Plus spécifiquement pour la Métallurgie, l'objectif est :

- Prioritairement d'acquérir un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) validant une qualification reconnue,
- Ou de suivre une action de professionnalisation,
- Ou d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisations sont mises en œuvre suivant le processus ci-dessous.

Elles se déroulent en 2 étapes :

- Evaluation pré-formative : permet de cerner au plus près les besoins précis en formation de chaque salarié en évaluant ses connaissances et ses savoir-faire, compte-tenu de son expérience et ainsi de personnaliser le contenu et la durée de la formation,
- Organisation de la formation : la formation peut être dispensée pour partie en dehors du temps de travail sous réserve de l'accord du salarié.

### Votre situation pendant la période de professionnalisation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du DIF
- de l'employeur (avec l'accord écrit du salarié) dans le cadre du plan de formation.

## Votre rémunération pendant la période de professionnalisation

Si les actions de formation sont réalisées pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Si elles ont lieu en dehors du temps de travail, HP doit vous verser une allocation de formation (montant : 50% de la rémunération nette de référence du salarié).

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord du chef d'entreprise de l'établissement (dans la pratique chez HP ce chiffre n'a jamais été atteint et il est très improbable qu'il le soit).

Bon à savoir : chez HP, pour obtenir une période de professionnalisation il convient de satisfaire aux conditions suivantes :

- la formation doit être diplômante après acceptation de votre demande de DAP (voir ci-après),
- la formation doit être de longue durée : supérieure à 70 heures,
- la formation doit être diplômante ou certifiante pour les salariés en passage cadre ou en redéploiement chez HP.

## Formalités :

Le salarié suivant une période de professionnalisation doit fournir au service Formation France les documents suivants :

15 jours avant le début de la formation :

- l'accord du manager par mail,
- une copie scannée de la convention de formation signée par le manager et l'école,
- une copie scannée du programme de la formation avec le contenu pédagogique détaillé,
- une copie scannée du calendrier de la formation.

Pendant la formation :

- les attestations de présence indiquant le nombre d'heures suivies.

## Le DAP (Degree Assistance Program)

Pour financer votre projet de formation dans le cadre d'une formation diplômante, vous pouvez bénéficier du programme mondial HP prévu à cet effet, le DAP (Degree Assistance Program).

Dans la pratique, chez HP en France aujourd'hui, on essaie systématiquement de coupler la période de professionnalisation avec un financement par le programme DAP, diminuant ainsi l'impact financier de la formation sur l'organisation dont vous dépendez.

Vous pouvez accéder aux informations concernant ce programme sur le lien :

http://hrcms01.atl.hp.com:6524/public/pages/pol_sg/en_US/text_page_20022.htm

Ce programme a pour objet d'aider les salariés HP désireux de suivre une formation diplômante. Ce programme permet à l'employé concerné de bénéficier d'une participation financière d'HP, conditionnée par l'adéquation du projet avec les besoins business et les contraintes budgétaires.

Pour bénéficier du programme DAP, les salariés concernés doivent soumettre leur dossier via l'outil en ligne « DP ». Les demandes de remboursement peuvent être adressées à degreeprograms@hp.com.

Les demandes de DAP doivent être soumises, pour 2014, entre le 15 janvier et le 31 mars. Le processus de soumission de candidature sera clos le 1er avril 2014.

La préparation est un élément clé pour obtenir un financement via ce dispositif.

### Les étapes d'approbation :

- Soumission de candidature : les dossiers doivent être soumis avant le 31 mars 2014. Le processus de candidature sera clos le 1er avril pour l'année fiscale en cours.
- Approbation du Manager et du Vice-Président Business : les approbations doivent être données dans un délai de 30 jours maximum suivant le dépôt du dossier de candidature (approbations de niveaux 1 et 2)
- Revue L&D (Learning & Development) : les candidatures soumises en temps et en heure et ayant reçu les 2 premiers niveaux d'approbation seront prises en compte pour une revue d'approbation de niveau 3 le 30 avril 2014.
- Décision de niveau 3 L&D : la décision finale sera prise et l'employé aura la réponse, positive ou négative, dans la semaine du 1er juin.

### La participation au DAP :

- est revue annuellement et sujette à modification
- est liée aux SBC (Standards of Business Conduct)
- sera réévaluée si vous changez de business unit ou de métier.

Les remboursements sont soumis à un plafond annuel (année fiscale). Les remboursements peuvent servir à financer exclusivement les cours et les livres. Cette année le plafond du financement DAP est de **3657**€.

Vous pouvez bénéficier d'un seul DAP à la fois.

A noter : en France, le DAP est utilisé quasiment systématiquement en association avec la période de professionnalisation.

# La VAE : Validation des acquis de l'expérience

Site de référence HP :

http://hrcms01.atl.hp.com:6710/public/pages/_checklist/fr_FR/general_task_checklistpage_0025.htm

Envie de concrétiser par un diplôme votre expérience professionnelle ? La VAE est faite pour vous.

## Présentation du dispositif

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP). Introduite par la loi de modernisation sociale, du 17 janvier 2002, ce dispositif est désormais inscrit dans le livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation.

## Contenu de la VAE

La VAE prend en  compte des compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées, syndicales et bénévoles, en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme.

Le jury de validation peut accorder la totalité de la certification. La durée de l'expérience considérée est ramenée de 5 à 3 ans.

## Mise en place d'un congé de validation

Il permet, sous certaines conditions, au salarié d'obtenir une autorisation d'absence de 24 heures de temps de travail maximum. Une prise en charge financière peut être accordée par un organisme collecteur agréé au titre du CIF (congé individuel de formation), pour ce qui concerne la rémunération du salarié et les frais de validation.

Les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation et, en conséquence, peuvent être imputées par les employeurs sur leur participation au financement de la formation continue.

### Où s'adresser ?

A partir du moment où vous connaissez le diplôme. Le titre ou le CQP (certificat de qualification professionnelle) auquel vous postulez, vous pouvez vous adresser directement aux organismes qui le délivrent.

Diplômes de l'enseignement technologique et professionnel relevant du ministère de l'Education nationale (du CAP au BTS) : centres académiques de validation (rattachés aux Rectorats).

Diplômes de l'enseignement supérieur : Département de formation continue des universités, CNAM (Conservatoire national des arts et métiers).

## En conclusion

Ouf, voilà c'est fini, on vous a dit l'essentiel !

Merci pour votre attention et rendez-vous avec vos questions, commentaires, réactions dans le sujet du Blog consacré à la formation professionnelle.

Nos spécialistes vous répondront comme ils répondront à vos questions personnelles envoyées sur la boite cftchp@hp.com.

Pour rejoindre l'équipe CFTC HP (en route vers les 500 adhérents, diversité et soutien assurés) et bénéficier de services supplémentaires pour seulement 4 à 6 Euros net fiscal par mois :

Consultez le document **Pourquoi adhérer**, ainsi que **Avantages adhérents** et **Témoignages**.


Courriel : **cftchp@hp.com** Téléphone : **06 7577 4368**




*La CFTC HP est 100% à votre service !*

*- S'abonner aux communications pratiques de la CFTC HP*

*(Flash hebdo, Alertes et dossiers pratiques)*

*- Accéder à nos archives et dossiers : http://cftc.fra.hp.com*

*- Vous informer en temps réel, vous donner la parole et répondre à vos questions :* **le Blog** *!*

*Si vous recevez ce message directement de la boîte cftchp@hp.com,*

*c'est que vous vous êtes abonnés de votre plein gré aux communications de la CFTC HP.*

*Vous avez le droit de transmettre ce document à vos collègues de travail*

*qui ne reçoivent pas nos messages pour qu'ils s'abonnent et*

*profitent à leur tour de nos informations pratiques exclusives.*

*Pour ne plus recevoir nos communications : c'est immédiat,*

*il suffit de le signaler en répondant au dernier message reçu.*

